

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. HARMONI MITRA UTAMA
DI SURABAYA**

Oleh :

FELICIA DWI R.F

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta stress kerja secara simultan dan parsial terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Harmoni Mitra Utama di Surabaya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis, data yang terukur dan menghasilkan kebenaran hipotesis. Sedangkan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dan pengujian hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama, sedangkan Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan dengan hasil Uji $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dan semua variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, terbukti dari nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja $> t_{tabel}$, t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar $< -t_{tabel}$, t_{hitung} variabel kepuasan kerja $> t_{tabel}$, dan t_{hitung} variabel stress kerja sebesar $< -t_{tabel}$. Sehingga didapat kesimpulan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Harmoni Mitra Utama di Surabaya baik secara simultan maupun secara parsial.

Kata kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Kondisi pertumbuhan bisnis sekarang ini cukup tinggi, dimana dapat dilihat dari tumbuhnya perusahaan dengan produk sejenis, sehingga akan meningkatkan persaingan dalam memperebutkan pasar konsumen, tujuan perusahaan didirikan untuk memperoleh laba yang diperoleh dari penjualan produknya, sehingga perusahaan harus memiliki kebijakan strategi yang baik dan sumber daya yang profesional sehingga dapat mencapai manajerial yang diinginkan.

Adanya arus globalisasi yang tinggi harus ditanggapi dengan serius oleh pelaku bisnis di Indonesia, bagi suatu perusahaan baik yang bergerak dibidang industri ataupun jasa, penyediaan produk yang berkualitas memang telah menjadi tuntutan agar dapat bertahan hidup dalam persaingan, salah satu caranya adalah tetap fokus terhadap kualitas yang menyeluruh(total). Kualitas yang dimaksud disini hendaknya memiliki komitmen manajemen, yang berfokus pada konsumen, peran karyawan, desain produk dan jasa, penggunaan alat-alat kontrol dan informasi serta manajemen. Persaingan yang ketat dengan disertai perubahan yang terus menerus, dan cepat berlangsung membuat organisasi menghadapi suatu kendala di dalam menjalankan roda bisnisnya.

Untuk menaggulangi kendala yang dihadapi oleh perusahaan maka hendaknya perusahaan memiliki karyawan yang memiliki suatu kualitas

yang ditunjukkan melalui skill atau kemampuan yang baik sebab karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Sehingga dapat memicu suatu permasalahan yang kompleks.

Dilema ini juga dialami oleh PT Harmoni Mitra Utama Surabaya yang dimana usahanya bergerak dibidang logistik, *warehouse*, dan *transporting*. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam perebutan pasar adalah dengan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan dan melakukan perubahan dan sistem agar lebih fleksibel dalam menghadapi persaingan.

Upaya tersebut di atas diwujudkan dalam visi dan misi perusahaan yaitu untuk meningkatkan pendapatan perusahaan ditempuh dengan cara mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan. Pentingnya pencapaian produktivitas kerja hal ini dikarenakan produktivitas kerja pada dasarnya suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.

Adapun permasalahan yang tidak kalah penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. Yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi masalah yang rumit dan penting dikarenakan besarnya manfaat yang didapat dari yang mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan bagi individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan memungkinkan mereka untuk lebih berusaha meningkatkan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai pemacu peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stres kerja karyawan bertambah. Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

Sebagaimana besar yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh besar kecilnya produktivitas kerja yang diterima karyawan selama bekerja di perusahaan sehingga karyawan akan memberikan disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja yang baik untuk perusahaan sehingga tidak ada lagi stres dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu dari segi psikologi kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya seseorang bekerja dalam

melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya, dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga akan dapat menciptakan produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan, atau dengan kata lain suatu peraturan yang wajib ditaati sesuai dengan perilaku di dalam suatu lingkungan kerja. Disiplin kerja ditujukan bagi pegawai dan menghendaki ditaatinya sebagian besar peraturan-peraturan oleh karyawan yang sasarannya bukan pada hukuman bersifat fisik tetapi pada perubahan tingkah laku.

Kepuasan kerja merupakan kepuasan yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan bisa diperoleh dalam lingkungan kerja, yaitu rasa bangga, puas dan keberhasilan melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas. Prestasi atau hasil kerja memberikan seseorang status dan pengakuan dari lingkungan masyarakat.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Produktivitas kerja merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan atau organisasi.

Suatu organisasi yang menyadari bahwa sumber daya manusia sebagai pusat dari suatu organisasi, harus tanggap terhadap kecocokan maupun ketidakcocokan karyawan terhadap sistem manajemen perusahaan yang dianut organisasi dimana hal ini dapat diketahui dari persepsi karyawan terhadap perkembangan organisasinya, kecocokan maupun ketidakcocokan ini akan sangat berpengaruh terhadap faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pemberian produktivitas kerja karyawan juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan karena dengan inilah akan memberi ciri khas terhadap kehidupan organisasi tersebut.

Tingkat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tentunya berbeda meskipun sebagian dari mereka sudah mencapai tingkat kepuasan yang diinginkan. Pengaruh produktivitas kerja karyawan PT. Harmoni Mitra Utama Surabaya cenderung mengarah pada tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan dari tahun ke tahun, khususnya empat tahun terakhir. Semua ini disebabkan karena kurangnya motivasi, disiplin, kepuasan yang dimiliki karyawan dalam bekerja, sehingga tidak terjadi stres dalam bekerja dan diperlukan adanya penanganan khususnya dari pihak manajemen perusahaan dalam mengatasi masalah sumber daya manusianya.

Dari uraian singkat di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada PT. Harmoni Mitra Utama Surabaya dengan judul “ Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada PT. HARMONI MITRA UTAMA di Surabaya “.

1.2. Perumusan Masalah

Dari apa yang diuraikan diatas disusun perumusan masalah untuk penelitian ini :

1. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Harmoni Mitra Utama Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Harmoni Mitra Utama Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Harmoni Mitra Utama Surabaya.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh secara parsial produktivitas kerja karyawan pada PT. Harmoni Mitra Utama Surabaya.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama kuliah pada kondisi yang sebenarnya.

2. Sebagai referensi dan perbandingan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.
3. Dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam upaya untuk perbaikan dalam pencapaian tujuan perusahaan dimasa yang akan datang.